

## **LA FORMACIÓN CONTINUA EN LA ESTRATEGIA DE COMPETITIVIDAD DE LAS REGIONES ESPAÑOLAS.**

José Lorenzo Martín Arnáiz.

*Universidad de Burgos.*

### **ABSTRACT**

En esta comunicación se pretende analizar la dimensión de la formación continua en las regiones españolas, como indicador básico de sus posibilidades para competir con el resto de regiones de su entorno.

Para ello, en primer lugar, recogemos los planteamientos que aparecen en la literatura económica que trata de encontrar relaciones entre competitividad y formación continua.

Dentro de dichas relaciones, nos centramos en una serie de estudios teóricos y evidencias empíricas que han utilizado indicadores de formación continua para medir los efectos de la citada formación sobre la productividad.

Posteriormente, analizamos la dimensión alcanzada por la formación continua en cada una de las regiones españolas y señalamos los principales resultados que se desprenden de la comparación entre las diferentes regiones.

Finalmente, valoramos la aportación de este indicador a la posición competitiva de las regiones españolas.

**Palabras clave:** *capital humano, formación continua, productividad y competitividad.*

## **1. LA RELACIÓN ENTRE FORMACIÓN CONTINUA Y COMPETITIVIDAD.**

En el Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional 1998-2002 se define la formación profesional continua como “el conjunto de acciones formativas que se lleven a cabo por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones dirigidas tanto a la mejora de las competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la promoción social, profesional y personal de los trabajadores” (CECS, 1999).

De dicha definición se puede deducir su consideración de factor económico para la mejora de la calidad, competitividad y productividad de las empresas.

Por otra parte, en virtud de lo que aparece expresado en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, la formación continua tendría como función la adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por consiguiente, de mejora de las competencias y cualificaciones imprescindible para el fortalecimiento de la posición competitiva de las empresas y de su personal (CEDEFOP, 2000).

Para Alcaide, Cruz y Peiró (1997), el crecimiento de la competitividad de las empresas exige la adaptación flexible de éstas a los requerimientos de un sistema productivo en constante evolución, así como la inversión en formación, para facilitar la movilidad y la necesaria utilización flexible de los recursos humanos en el seno de la empresa.

Por otro lado, poder disponer de trabajadores formados o con buena disposición para recibir formación puede contribuir a que la empresa afronte la competencia y la incertidumbre de los mercados con una mayor probabilidad de éxito (Alba, 1993).

De esta manera, la formación continua se configura como un valor estratégico en la empresa que propicia la mejora de la competitividad y resulta ser un elemento decisivo para el trabajador ya que, al evitar la pérdida de cualificaciones profesionales y la superación de las consecuencias negativas de la reestructuración económica y tecnológica, se vuelve potencialmente más competitivo.

Igualmente, si realizamos un repaso de los diversos documentos emanados de las instituciones comunitarias podemos encontrar referencias a la formación continua, lo que pone de manifiesto la preocupación y el interés que genera dicha formación en el seno de la Unión Europea.

La Unión Europea supone la existencia de un vínculo causal que va desde la formación al crecimiento de la competitividad de las empresas de sus Estados miembros en la escena internacional, lo que queda reflejado por la importancia que se le otorga en la política europea de fondos estructurales.

Si bien la formación continua resulta necesaria en todos los sectores productivos, lo es más y de manera muy sensible, en regiones o áreas geográficas que presentan un retraso estructural en su desarrollo o se encuentran afectadas por graves crisis industriales.

En 1991 y 1994, diversos dictámenes e informes del IRDAC consideran que la formación continua es un arma estratégica para garantizar la competitividad de las empresas.

Solé Catalá (1997) alude a otro estudio publicado en 1991, *European Approaches to Lifelong Learning*, en el que también se pone un especial énfasis en la necesidad de la formación continua, ya que se vincula la competitividad de la Unión Europea en el siglo XXI con el desarrollo de su mano de obra.

Por su parte, el Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo (Comisión Europea, 1993) subraya el papel relevante de la formación continua en el relanzamiento del crecimiento al reforzar la competitividad de las empresas y permitir el desarrollo de un crecimiento más rico en puestos de trabajo a través de una mejor adaptación de las competencias generales y específicas a la evolución de los mercados.

Desde la perspectiva del desarrollo regional, el Cuarto y Quinto Informe Periódico consideran que la preparación y la cualificación acumulada en la fuerza de trabajo tienen una influencia decisiva en la competitividad y capacidad de adaptación de las estructuras económicas regionales (Solé Catalá, 1997).

Se pone de manifiesto la necesidad de disponer de capacidad de asimilación y explotación de las nuevas tecnologías, estrechamente ligadas a la competitividad, para lo cual se requiere formar a la fuerza laboral con las cualificaciones precisas.

En esa misma línea, el Sexto Informe Periódico destaca que la formación continua para mejorar las cualificaciones de la mano de obra puede contribuir al crecimiento de la productividad.

Se señala, igualmente, que resulta prioritario adaptar los sistemas de formación continua para responder a los avances tecnológicos, que están provocando que las cualificaciones existentes se queden obsoletas, y a las tendencias demográficas, que propician el descenso en el número de jóvenes que entran en el mercado de trabajo (Comisión Europea, 1999).

## **2. LA RELACIÓN ENTRE FORMACIÓN CONTINUA Y PRODUCTIVIDAD.**

Es usual relacionar la formación continua y la competitividad mediante el análisis de los efectos de la formación continua sobre la productividad.

La formación en las empresas tiene externalidades positivas en forma de aumentos de productividad que generan menores tasas de desempleo, incrementos en la recaudación impositiva, niveles más elevados de renta y una distribución más equitativa de los ingresos en la

medida en que resulten afectados los trabajadores con una menor cualificación y con salarios inferiores (Crespo y Sanz, 2000).

El desfase temporal entre la formación y la manifestación de sus efectos positivos dependerá de la naturaleza de la formación y de la capacidad de la empresa para lograr un mejor aprovechamiento del potencial productivo de los trabajadores (Alba, 1993).

Una muestra de los efectos que hemos mencionado la encontramos en varios estudios recogidos por el Centro para la Investigación e Innovación en la Enseñanza de la OCDE, en los que se señala que la formación continua, adaptada a las necesidades individuales de los participantes y ligada a programas de capacitación en el trabajo, redonda de forma positiva en la productividad, los salarios y la permanencia en el trabajo (OCDE, 1997).

En el cuadro 1 se resumen los principales resultados correspondientes a las citadas investigaciones realizadas en una serie de países seleccionados.

Igualmente, Sáez (1999) recoge (cuadro 2) para distintos países y periodos, diferentes efectos que genera la formación organizada por las empresas, según se desprende de diversos trabajos comparados que se han realizado en los últimos años sobre el tema.

Debemos reseñar también dos trabajos de Bartel (1991 y 1994).

Bartel, en 1991, a partir de un estudio econométrico para el periodo 1983-86 y con datos correspondientes a una amplia muestra de empresas, descubre que las empresas que implementan nuevos programas de formación para sus empleados experimentan ganancias de productividad que exceden a las ganancias de sus competidores.

En otro estudio de 1994, utilizando datos referidos a una gran empresa manufacturera durante el periodo 1986-90, llega a la conclusión de que la formación en la empresa incrementa la productividad y el salario de los trabajadores en una cuantía considerable.

En cuanto al caso español, podemos destacar los trabajos de Alba (1993) y Sáez (1997).

Alba (1993) realiza un estudio econométrico para contrastar los efectos positivos de la formación profesional continua sobre la productividad de la empresa.

Las variables que utiliza como indicadores de la productividad son las ventas por empleado y el valor añadido por empleado, midiendo la formación a través de la proporción de antiguos y nuevos trabajadores que tomaron parte de cursos de formación.

## CUADRO 1

## Capacitación en el trabajo, productividad y salario

<i>País</i>	<i>Estudio</i>	<i>Datos</i>	<i>Definición y alcance</i>	<i>Conclusiones</i>
Países Bajos	Groot (1994).	Encuesta entre empleadores sobre la capacitación de trabajadores.	Capacitación en la empresa.	En promedio la capacitación aumenta la productividad en 16% y los salarios en 12%.
Reino Unido	Groot y Oosterbeek (1995).	Empleados en 1991: datos tomados de Household Panel Survey.	Capacitación en el empleo actual y otra capacitación durante el año anterior.	La capacitación en el empleo aumenta los salarios en 15%.
Estados Unidos	Bishop (1994).	Datos de hombres jóvenes contratados con bajos salarios (nivel de la empresa): Employment Opportunity Pilot Project Survey.	Capacitación durante los tres primeros meses de empleo.	La capacitación formal por los empleadores anteriores aumentó la productividad inicial en 9,5% pero no tuvo efecto sobre el salario.
Estados Unidos	Black y Lynch (1996).	Muestra de establecimientos (sector privado manufacturero y no manufacturero).	Capacitación formal. – Total de trabajadores que recibió capacitación (formal). – % de capacitación en el trabajo. – Contenido de la capacitación.	La capacitación tuvo un efecto ambiguo sobre el valor de las ventas (sustituto de productividad) de las empresas. Tanto en el sector manufacturero como en el no manufacturero el número de trabajadores capacitados no tuvo un efecto aparente en las ventas cuando se controlaron otros insumos (capital, material, horas trabajadas). Parece ser más importante el contenido del programa de capacitación.
Francia	Laulhe (1990).	Empleados de 15 o más años de edad en 1985. Survey of Professional Qualifications Training.	Capacitación patrocinada por el empleador.	Las personas que habían recibido alguna capacitación estaban menos expuestas a pasar del empleo al desempleo y a tener mayor movilidad laboral.

Fuente OCDE (1997).

**CUADRO 2**

**Efectos de la formación en la empresa**

<i>País del estudio y autores</i>	<i>Características y efectos relevantes de la formación puestos de manifiesto en los diferentes análisis.</i>
EE.UU. (Baron, 1987) (Steedmand, 1987) (Wagner, 1989) (OCDE, 1994)	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Las empresas grandes destinan mayor % de la masa salarial a formación que las pequeñas. Además, contratan trabajadores de mayor capacidad y menos costosos de formar. Ofrecen, por otro lado, formación de mejor calidad.</li> <li>* La eficacia de la formación depende en buena medida de la bondad en la gestión de la misma y no sólo en el tamaño del gasto. Su impacto es función, igualmente, de la estrategia general de la empresa.</li> </ul> <p>La medición del impacto de la formación resulta difícil, pues ello exige el análisis de casos.</p>
EE.UU. / R.U. (Bartel, 1989) (Streeck, 1992)	<ul style="list-style-type: none"> <li>* La existencia de un programa de formación estable depende positivamente del tamaño de la empresa, de su uso como medio de promoción interna y de la intensidad de capital físico existente en la misma.</li> </ul>
EE.UU./AUSTRALIA /ALEMANIA: (Lynch, 1987) (Barron, 1989) (Bishop, 1989) (Schoeber, 1981) (Duncan, 1978) (Bishop, 1989)	<ul style="list-style-type: none"> <li>* La inversión en formación es alta durante los primeros meses aunque su entidad varía según sea la ocupación, el nivel de estudios, la rama de actividad y el tamaño de la empresa.</li> <li>* La formación se basa en seguir orientaciones del monitor y observar a otros.</li> <li>* La influencia de la formación en la productividad del personal de entrada más reciente sube en el primer año.</li> <li>* Los efectos sobre la productividad son mayores que sobre los salarios, pero a largo plazo la adquisición de formación en la empresa produce efectos positivos sobre los salarios de los participantes.</li> <li>* Hay relación positiva entre formación y los años de permanencia en la empresa.</li> <li>* Las asignaciones de los aprendices son más bajas que las de los adultos. Es una forma implícita de pagar la inversión en formación. Los aprendices pagan una parte de la formación que reciben.</li> </ul>
EE.UU. (Tan, 1969) (Laulhe, 1990)	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Las personas que recibieron formación en la empresa corren menos riesgo de quedarse en paro.</li> <li>* Tienen también más probabilidades de conocer la movilidad ocupacional que quienes no reciben formación.</li> <li>* Esto se confirma para casi todas las ramas de actividad, y para casi todas las ocupaciones y edades.</li> <li>* Cuando más “generalista” es la formación recibida en la empresa, más alta es la transferibilidad de la misma hacia otros ámbitos externos a la misma.</li> </ul>
EE.UU / R.U. (Than, 1989)	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Los varones tienen más probabilidad de recibir formación que las mujeres en las empresas. Lo mismo sucede con el personal cualificado respecto al poco cualificado.</li> </ul>
R.U. / EE.UU. (Streek, 1989) (Bayley, 1988)	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Es poco probable que las empresas (sobre todo las PYME) sepan las cualificaciones generales necesarias a corto y largo plazo.</li> </ul>
R.U./JAPON/EE.UU. (Oi, 1962) (Kelly, 1989) (Osterman, 1988) (Bishop, 1989) (Dore, 1989)	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Las empresas difícilmente pueden evitar que parte de las inversiones de formación sean a fondo perdido; esto es, que tenga que ser financiada por ella misma.</li> <li>* Un determinante importante de la decisión para invertir en formación es la previsible permanencia o no del trabajador en la empresa de cara al futuro.</li> <li>* Una clasificación de los puestos muy rígida lleva a las empresas a ofrecer una formación más limitada o diferente.</li> </ul>
ALEMANIA/EE.UU./ AUSTRALIA (Ferman, 1990) (Soskice, 1991) (Osterman, 1988)	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Los Comités de empresa, las Cámaras de Comercio, las Asociaciones de Empresas, etc., son fundamentales a la hora de organizar una formación de calidad en la empresa.</li> <li>* La formación suministrada por las empresas depende, en gran medida, de las disposiciones legales existentes para repartir los costes entre los ciudadanos.</li> </ul>
ALEMANIA/ FRANCIA (Gehin-Méhaut, 1993) (Schömann y Becker, 1995)	<ul style="list-style-type: none"> <li>* La formación proporciona un mayor grado de seguridad en el empleo a la vez que facilita la movilidad de unos a otros puestos de trabajo.</li> <li>* La probabilidad de mantenerse en una empresa aumenta cuanto mayor ha sido la participación en acciones formativas a lo largo del tiempo.</li> <li>* La eficacia de la formación sobre los trabajadores depende fuertemente del nivel educativo-formativo de partida de estos últimos.</li> </ul>

Fuentes: Sáez (1999) en base a información recogida en OCDE (1991), OCDE (1994) y G. SCHMID (1996).

Los datos utilizados proceden de la encuesta sobre la negociación colectiva para el año 1988 y corresponden a unas 600 empresas.

La estimación de la función de producción indica que la formación profesional ejerce un efecto positivo y significativo sobre los niveles de productividad, observándose sólo dicho efecto con la proporción de antiguos trabajadores que participan en cursos de formación.

Finalmente, para Sáez (1997) la formación continua parece estar ejerciendo un impacto positivo sobre la productividad de las empresas.

Además, se pone de manifiesto que los trabajadores que han participado en programas de formación continua han adquirido más capacidad para adaptarse a los cambios económicos y tecnológicos, permaneciendo más tiempo en el mercado interno de trabajo.

### **3. LA DIMENSIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN LAS REGIONES ESPAÑOLAS.**

La incidencia de la formación continua presenta aspectos singulares en el análisis a escala regional.

Para valorar dicha incidencia se deben emplear variables que permitan una comparación homogénea y real entre las diferentes Comunidades Autónomas. Por ello, vamos a utilizar como indicador de la dimensión alcanzada por la formación continua el ratio siguiente: trabajadores formados sobre los ocupados (en tanto por ciento).

Los datos empleados para cuantificar la población ocupada que recibe formación se refieren al número de trabajadores formados según la ubicación geográfica de su centro de trabajo, es decir, consideramos la formación impartida a los trabajadores en cada Comunidad Autónoma.

Esta delimitación es independiente del lugar donde esté ubicada la sede social de la empresa que ha solicitado el plan de formación.

El periodo de tiempo objeto de nuestro análisis lo constituyen los años comprendidos entre 1993 y 1999. Dentro de dicho lapso temporal, distinguimos dos subperiodos: hasta 1996, año en que finaliza la vigencia del primer Acuerdo Nacional de Formación Continua, que entró en vigor en 1993; y desde 1997, fecha en que entra en vigor el segundo Acuerdo Nacional de Formación Continua.

La firma del Segundo Acuerdo supone que nuevos colectivos de trabajadores van a poder acceder a la formación financiada por FORCEM (Fundación para la Formación Continua). Es el caso de los afiliados al régimen especial agrario, los autónomos, los trabajadores a tiempo parcial (fijos discontinuos), los acogidos a regulación de empleo y los de relaciones laborales de carácter especial.

El cuadro 3 recoge la evolución del ratio de trabajadores formados sobre ocupados según ubicación del centro de trabajo.

En el periodo 1993-96 podemos apreciar un incremento bastante significativo del ratio estudiado. Así, en 1993, sólo el 4,56% de los asalariados recibió formación dentro de su ámbito laboral, mientras que en 1996 la proporción de trabajadores formados sobre asalariados ascendía al 18,03% para el conjunto nacional.

Esta evolución favorable de las actividades de formación continua en todas las regiones de la geografía española presenta un perfil territorial desigual en el que podemos distinguir tres tipos de regiones:

a) Regiones en las que el esfuerzo formativo, medido por el ratio analizado, ha sido siempre superior a la media nacional (Madrid, Aragón y Asturias).

b) Regiones en las que el citado esfuerzo ha oscilado por encima o por debajo del promedio nacional según el año considerado (Cantabria, Navarra, Baleares, Cataluña, Galicia, Andalucía, Castilla y León, La Rioja y País Vasco).

c) Regiones en las que el esfuerzo en formación ha sido siempre inferior a la media nacional (Murcia, Valencia, Extremadura, Canarias, Castilla-La Mancha y Ceuta y Melilla), las cuales son todas regiones objetivo 1.

Por su parte, en el periodo 1997-1999 se observa una ligera disminución del ratio objeto de nuestro análisis para el conjunto nacional, ya que la media para España ha pasado del 10,35% en el año 1997 al 10,06% en el año 1999.

## CUADRO 3

**Ratio de trabajadores formados sobre ocupados según ubicación del centro de trabajo.  
Distribución por Comunidad Autónoma. 1993-1999. En porcentaje.**

Comunidad Autónoma	Años						
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Madrid	6,61	18,17	26,53	22,64	15,32	14,43	13,47
Aragón	6,19	15,78	24,05	26,20	13,79	13,10	13,27
Cantabria	7,09	14,73	18,09	18,08	10,08	10,89	11,84
Navarra	2,93	14,75	20,17	15,85	9,77	10,63	11,82
Baleares	6,41	14,19	20,31	14,68	10,47	11,08	11,32
Cataluña	3,62	12,59	19,21	18,35	11,76	11,08	10,84
Asturias	8,44	16,89	21,42	19,18	10,42	10,32	10,35
Galicia	3,45	9,62	16,62	18,23	9,38	9,15	10,14
Murcia	2,76	6,92	12,44	14,19	7,57	8,75	9,74
Andalucía	4,79	10,67	18,81	19,02	9,16	9,67	9,58
Castilla y León	4,96	14,07	18,42	17,43	8,77	8,92	9,41
Valencia	3,30	9,61	12,58	14,38	9,08	8,38	8,76
La Rioja	4,50	12,45	15,48	17,39	10,50	10,41	8,68
Extremadura	2,01	6,69	12,47	13,64	7,61	8,42	8,05
Canarias	3,06	9,06	14,86	13,22	7,03	7,03	7,80
Castilla-La Mancha	2,50	7,78	13,35	13,11	7,83	7,16	7,39
País Vasco	4,96	10,68	19,15	16,73	7,38	6,16	5,35
Ceuta y Melilla	0,18	0,25	2,94	13,18	3,48	3,83	4,18
Total	4,56	12,31	18,77	18,03	10,35	10,07	10,06

Fuente: Serrano (1998) sobre datos del segundo trimestre de la EPA (asalariados sector privado) y FORCEM (1993-1996); y Serrano (2000) sobre datos del cuarto trimestre de la EPA y FORCEM (1997-1999).

El deterioro de la capacidad formativa de los trabajadores ha sido muy pronunciado en las regiones de Madrid, la Rioja y el País Vasco, en las que el indicador desciende cerca de 2 puntos porcentuales.

Sin embargo, ha habido regiones en las que la proporción de trabajadores formados sobre ocupados ha aumentado, siendo especialmente significativo este incremento en las regiones de Cantabria, Navarra y Murcia, en las que el indicador sube en torno a 2 puntos porcentuales.

Madrid y Aragón siguen siendo las regiones donde más trabajadores reciben formación en relación con los ocupados, manteniendo Madrid la primera posición a lo largo de este trienio, aunque ha visto recortado su distancia respecto a Aragón, debido a la pronunciada pérdida de capacidad formativa sufrida durante este subperiodo.

Finalmente, podemos señalar que la tipología territorial que establecíamos en el periodo 1993-1996 se mantiene a grandes rasgos, aunque se aprecian ligeras modificaciones en el periodo 1997-1999.

Así, Baleares y Cataluña se encuentran ahora en el grupo de regiones en las que el esfuerzo formativo ha sido siempre superior a la media nacional.

Por el contrario, Andalucía, Castilla y León y el País Vasco han pasado a formar parte del grupo de regiones en las que el esfuerzo en formación ha sido siempre inferior a la media nacional, a pesar de la evolución favorable a lo largo del subperiodo tanto de Andalucía como de Castilla y León.

#### **4. CONCLUSIONES.**

En la literatura económica y en diversos documentos emanados de las instituciones comunitarias, referidos al ámbito nacional y regional, han aparecido una extensa variedad de planteamientos que avalan el vínculo existente entre la formación profesional continua en el seno de la empresa y la mejora de la competitividad, revelándose la formación continua como un arma estratégica para garantizar la competitividad empresarial.

Por ello, el sistema de formación continua desempeña un papel trascendental para formar los recursos humanos que requiere la actividad económica en el ámbito regional.

Se ha comprobado, igualmente, a la luz de numerosos trabajos empíricos, que la formación continua tiene evidentes efectos positivos, en términos de elevar la productividad, de propiciar mejoras en los niveles salariales y de aumentar la empleabilidad futura de los actuales ocupados.

El análisis de la dimensión alcanzada por la formación continua en las regiones españolas ha revelado un avance significativo del esfuerzo formativo en el periodo 1993-1996, coincidiendo con la entrada en vigor del primer Acuerdo Nacional de Formación Continua, viéndose frenado dicho esfuerzo desde 1997.

Esta evolución favorable presenta un perfil territorial desigual, ocupando posiciones privilegiadas las regiones de Madrid y Aragón.

Cuanto más elevada sea la formación de la población ocupada serán mayores las posibilidades de la región para generar, mantener y atraer inversiones con un mayor valor añadido.

De esta manera, los conocimientos y la capacidad de adaptación a los cambios en el entorno y tecnológicos de la fuerza laboral constituyen uno de los principales determinantes de la competitividad de la economía regional.

Podemos concluir, por tanto, señalando la necesidad de incrementar el esfuerzo formativo en el seno de las empresas de las diferentes regiones, para lograr así reforzar su posición competitiva tanto en el ámbito nacional como internacional, ya que en estos momentos de creciente competencia internacional, la competitividad y la productividad del entramado económico se han erigido en un desafío que deben afrontar también las regiones españolas.

## **5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

ALBA RAMÍREZ, A. (1993): “Capital humano y competitividad en la economía española: una perspectiva internacional”. *Papeles de Economía Española*, nº56, pp. 131-143.

ALCAIDE CASTRO, M.; CRUZ ROCHE, I. y PEIRO SILLA, J.M. (1997): “FORCEM y los Acuerdos de Formación Continua”. *Economistas*, nº71, pp. 30-37.

BARTEL, A.P. (1991): “Productivity gains from the implementation of employee training programs”. *Working Paper* nº3893. NBER.

BARTEL, A.P. (1994): “Training, wage growth, and job performance: evidence from a company database”. *Journal of Labor Economics*, vol. 13.

CENTRO DE ESTUDIOS DEL CAMBIO SOCIAL (CECS) (1999): “Informe España 1998. Una interpretación de su realidad social”. Ed. Fundación Encuentro. 599 pp. Madrid.

CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL (CEDEFOP) (2000): “El sistema de formación profesional en España”. 160 pp. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.

COMISIÓN EUROPEA (1993): “Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro Blanco”. Boletín de las Comunidades Europeas. Suplemento 6/93. 166 p.

COMISIÓN EUROPEA (1999): “Sexto Informe Periódico sobre la situación y la evolución socioeconómicas de las regiones de la Unión Europea”. 242 pp. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.

CRESPO GALAN, J. y SANZ LABRADOR, I. (2000): “La formación continua en España: implicaciones de política económica”. *Papeles de Economía Española*, nº86, pp. 280-294.

- OCDE (1997): “Análisis del panorama educativo 1997”. OCDE. 126 pp. París.
- SAEZ FERNANDEZ, F. (1997): “Políticas de formación continua: balance y perspectivas”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Economía y Sociología* nº1.
- SAEZ FERNANDEZ, F. (1999): “Formación continua: una evaluación de estrategias”. en VV.AA.: “Políticas de Empleo en la Unión Europea. Presente y Futuro”, pp. 245-260. Ed. Federación de Cajas de Ahorro Vasco-Navarras. Vitoria.
- SERRANO CHAMORRO, M. (1998): “La formación continua en Castilla y León: herramienta estratégica de competitividad”. *Actas del 6º Congreso de Economía Regional de Castilla y León*. Vol. 1, pp. 117-130. Zamora.
- SERRANO CHAMORRO, M. (2000): “Balance de la formación continua en Castilla y León: comparativa interregional”. *Actas del 7º Congreso de Economía Regional de Castilla y León*, Vol. 2, pp. 1079-1093. Soria.
- SOLE CATALA, M. (1997): “La visión de la Comunidad Europea sobre la contribución de la educación y la formación al desarrollo económico. Un análisis desde la perspectiva regional”. *Actas de las VI Jornadas de la AEDE*, pp. 280-287. Universidad de Vigo.